

Continental Gold Inc. (la "**Empresa**") se encuentra comprometida con la diversidad, con un enfoque particular en apoyar la representación femenina, tanto en los niveles gerenciales más altos, como en la junta directiva de la misma (la "**Junta**"). La Empresa reconoce todos los beneficios que surgen de la diversidad entre los empleados y la Junta, incluyendo la facilitación de un intercambio de ideas más abierto, un equipo de trabajo integrado por personal de alta calidad, buscar tasas de retención de empleados más altas, tener acceso a perspectivas diferentes e ideas, y la búsqueda del beneficio generalizado desde todo el talento disponible.

La presente política de diversidad (la "**Política**") establece los lineamientos por los cuales la Empresa se guiará en su búsqueda de la diversidad integral. Dicha diversidad aplica, a nivel de la Junta, tanto para los directores ejecutivos como para los no-ejecutivos. Asimismo, aplica también para empleados a tiempo completo, medio tiempo y temporales; contratistas, consultores, y asesores.

La presente Política no apoya, ni aprueba el emprendimiento de acciones que violen cualquier tipo de ley o reglamento anti-discriminatorio o de empleo equitativo, entre otros.

Para propósitos de la presente Política, el término "diversidad" hace referencia a toda característica que hace que los individuos se diferencien los unos de los otros. Esto incluye, sin limitarse a, características tales como género, representación geográfica, educación, experiencia, identidad étnica, edad, y situación de discapacidad.

Responsabilidad de la Dirección y la Junta

Responsabilidad y Diversidad de la Junta

El Comité de Nombramientos, Recurso Humano y Gobernanza Corporativa (el "**Comité CNHR**") es responsable de hacer recomendaciones ante la Junta respecto a la elección o reelección de los nominados a la misma. La Empresa cree firmemente que una Junta constituida por individuos altamente calificados de distintas procedencias, culturas, experiencias, y creencias promueve una mejor gobernanza corporativa y, de igual manera, propende por una toma de decisiones más performativa y efectiva. En consecuencia, la Junta se encuentra comprometida con garantizar que sus miembros reflejen diferentes experiencias profesionales, capacidades, conocimientos, y muchos otros atributos que son esenciales para una operación exitosa de los planes y objetivos de la Empresa.

Cuando se encuentre en el proceso de selección y consideración de candidatos a nominar para la elección o reelección como miembros de la Junta, y con el fin de apalancar los objetivos de diversidad de la Empresa, el Comité CNHR se comprometerá a:

- (a) considerar individuos con base en el mérito, medido ante criterios objetivos. Esto incluye experiencia, educación, experticia, una comparación bajo el marco de los estándares más altos de integridad y conducta ética, y conocimientos generales y específicos relacionados con la industria;
- (b) conocer a cabalidad los beneficios de la diversidad respecto a los planes y objetivos de la Empresa. Esto incluye la consideración de criterios de diversidad tales como género, edad, identidad étnica, situación de discapacidad, y origen geográfico del candidato en cuestión;
- (c) considerar el nivel de representación femenina en la Junta cuando sea momento de hacer recomendaciones de nominados y sucesores; y
- (d) según se requiera, incorporar asesores externos competentes en el tema, con el fin de contribuir a la búsqueda de la Junta de candidatos que cumplan con criterios de habilidades y experiencia establecidos en las metas de diversidad de la Empresa.

Tanto la Junta como el Comité CNHR monitorearán, de manera proactiva, el desempeño de la Empresa en materia de cumplimiento de los estándares dispuestos en la presente Política. Esto incluirá una revisión anual de toda iniciativa de diversidad establecida por la Junta, junto con el progreso que se haya hecho.

Diversidad y Responsabilidad de la Dirección y la Alta Gerencia

La diversidad es una importante consideración a la hora de determinar los directores ejecutivos de la Junta. La Empresa cree firmemente que tener individuos de distintas procedencias, culturas, experiencias, y creencias en en cargos de dirección ejecutiva promueve la innovación, desempeño, y toma de decisiones mas efectiva.

Para contribuir con los objetivos de diversidad para la dirección ejecutiva, a la hora de identificar y considerar la selección de candidatos para cargos en la misma, tanto la Junta como el Comité CNHR se comprometen a:

- (a) considerar individuos con base en el mérito, medido ante criterios objetivos. Esto incluye experiencia, educación, experticia, una comparación bajo el marco de los estándares más altos de integridad y conducta ética, y conocimientos generales y específicos relacionados con la industria;
- (b) conocer a cabalidad los beneficios de la diversidad respecto a los planes y objetivos de la Empresa. Esto incluye la consideración de criterios de diversidad tales como género, edad, identidad étnica, situación de discapacidad, y origen geográfico del candidato en cuestión;
- (c) considerar el nivel de representación femenina en la Junta cuando sea momento de hacer recomendaciones de nominados a cargos en la alta dirección, así como del planeamiento de sucesiones a estos, y
- (d) según se requiera, incorporar asesores externos competentes en el tema, con el fin de contribuir a la búsqueda de la Junta de candidatos que cumplan con criterios de habilidades y experiencia establecidos en las metas de diversidad de la Empresa.

La Gerencia se responsabilizará de incorporar personal propendiendo por una cultura de diversidad e inclusión. La Gerencia deberá promover un ambiente de trabajo que valore y haga uso de las contribuciones de mujeres y hombres por igual. Para ello, se promoverán experiencias y perspectivas diferentes a través de la conciencia de los beneficios que conlleva la diversidad y su gestión en todos los niveles de una organización.

Reporte y Metas

La Empresa divulgará el porcentaje de empleados femeninos que ocupen cargos ejecutivos y posiciones en la Junta a través de su Circular de Información Gerencial, con el fin de utilizar dicha información en reuniones anuales de accionistas.

Dada la naturaleza y tamaño de la Empresa, identificar un grupo de candidatos aptos que reflejen satisfactoriamente sus valores de diversidad mientras manifiestan las habilidades profesionales requeridas para ello puede resultar, a veces, difícil. Debido a ello, la Empresa no ha adoptado metas específicas, pero sí promoverá sus objetivos a través de las iniciativas dispuestas en la presente Política; con el fin de identificar y fortalecer el desarrollo de un grupo de candidatos idóneos para nominación o nombramiento.

Revisión de la Política

El Comité CNHR revisará la presente Política anualmente, para así garantizar que se encuentra cumpliendo su objetivo. Con base en los resultados de esta revisión, se podrán hacer modificaciones a la misma.

Aprobado por la Junta Directiva el 15 de enero de 2018.